

Todos los empleadores del Estado de New York están obligados a adoptar una política de prevención del acoso sexual en los términos de la Sección 201-g de la Ley de Trabajo. Un empleador que no adopte la política modelo debe asegurarse de que la política que adopte cumpla o exceda los siguientes estándares mínimos. La política debe:

- i) prohibir el acoso sexual de manera congruente con la [orientación](#) emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos;
- ii) incluir ejemplos de conductas prohibidas que constituiría acoso sexual ilegal;
- iii) incluir información acerca de las disposiciones estatutarias a nivel federal y estatal referentes al acoso sexual y sobre las reparaciones disponibles para las víctimas de acoso sexual, así como una declaración de que pueden existir leyes locales aplicables;
- iv) incluir un formulario de queja;
- v) incluir un procedimiento para la investigación oportuna y confidencial de las quejas, que garantice el debido proceso para todas las partes;
- vi) informar a los empleados sobre sus derechos a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas por acoso sexual, tanto administrativa como judicialmente;
- vii) explicar claramente que el acoso sexual se considera una forma de mala conducta de los empleados, y que se aplicarán sanciones a las personas que cometan acoso sexual y a los supervisores y gerentes que permitan que continúen dichas conductas después de enterarse de ellas; y
- viii) explicar claramente que es ilegal tomar represalias en contra de personas que se quejen por acoso sexual o que testifiquen o ayuden en cualquier investigación o procedimiento que involucre acoso sexual.

Los empleadores deben proporcionar a cada empleado una copia de su política por escrito. Los empleadores deben proporcionar la política a los empleados en el idioma que estos hablen.

\* \* \*

*La adopción de una política no constituye una defensa concluyente contra acusaciones de acoso sexual ilegal. Cada denuncia de acoso sexual será resuelta de acuerdo con las normas legales existentes, con la debida consideración a los hechos y las circunstancias particulares de la queja, incluyendo, entre otras cosas, la existencia de una política y procedimientos efectivos contra el acoso.*